SPECIAL SAGAA.

Le +syndical

INFOS+ MAI 2014-1

Depuis notre dernier tract (mercredi 21 Mai) de nouveaux évènements sont hélas venus confirmer nos dires.

HUMILIATION PUBLIQUE, POURQUOI ?

L'un de nos collègues GL en **logistique assemblage** a dû s'expliquer au morning meeting devant l'ensemble du top management, il venait d'en être averti ¼ d'heure avant le début de celui-ci et était convoqué par son Sénior GM.
Le "morning", vous le savez, c'est l'endroit où on distribue les cartouches chaque matin entre gens de bonne compagnie.
Quand on apprend cela, on se dit qu'il a probablement fait la Méga connerie.

Eh bien non, il a été convoqué parce qu'il avait oublié d'ouvrir sa session de pointage quotidienne !

MENACE DE SANCTION, POURQUOI ?

L'un de nos collègues GL en **logistique assemblage** a été menacé d'une sanction. Il avait mal rempli des suivis de formations pour ses members ! Les brimades répétées l'ont contraint à passer à l'infirmerie, il a été renvoyé chez lui par le médecin du travail et est en arrêt de travail. Nous lui souhaitons un prompt rétablissement.

PRESS SHOP:

Que se passe-t-il aux presses ?

Il y a eu les mutations forcées de GL,
Il y a les tensions sociales,
Une première fois, il y a eu les difficultés éprouvées par un AM
Une seconde fois, le 21 mai, un second AM se révèle en difficulté.

Nous voulons d'ailleurs, dans ce tract, souhaiter tous nos vœux de prompt rétablissement à notre collègue AM. Cette pensée est partagée par ses GL, ses anciens GL du welding et par l'ensemble de ses équipes.

FAITS DIVERS:

Presque accident au shop office, notre Sénior Général Manager a failli tomber de sa chaise. Un comble quand on est Président du CHSCT.

Non pas parce qu'un GL n'avait pas ouvert sa session de pointage,

Non pas parce qu'un GL n'avait pas rempli correctement sa feuille de suivi des formations,

Mais tout simplement parce que sa chaise a craqué.

Même les chaises craquent !

Le Manager Général affaires va-t-il devoir faire un 5 WHY qu'il présentera au morning meeting ?

68 secondes, C'EST L'AFFOLEMENT:

C'est nouveau, les GL doivent connaître tous leurs process avant le changement de takt time. Parfois, ils n'ont pas encore toutes les JES ou les découpages temps ; parfois, à une semaine du changement, ils n'ont pas encore intégré leur nouvelle zone. Cherchez l'erreur !

UNE NOUVELLE METHODE DE FORMATION:

Lorsqu'un nouveau GL arrive à l'assemblage suite à une mutation, la nouvelle méthode consiste à le faire former par un acting-as GL qui a été acting-as GL longtemps mais n'a jamais été retenu pour passer GL. Humainement, c'est TOP !!!!
Qui a créé ce nouveau processus ?

MODE D'EMPLOI DU PREAVIS:

Vous le savez tous, quand nos collègues démissionnent, ils ont parfois le besoin de négocier la durée de leur préavis pour le raccourcir. C'est très souvent long et difficile d'avoir une réponse satisfaisante de la part de la hiérarchie.
Mais ces derniers temps, il faut reconnaitre que cela se passait très bien ; surprenant. L'explication est simple, Si tu es dans l'effectif au premier juin, tu touches ton bonus. En revanche, si tu pars avant le 1er juin, c'est ZERO Bonus. A TMMF tout s'explique...

TERRAIN OU PAPIERS, IL FAUT CHOISIR:

Actuellement nous sommes tous obnubilés par le démarrage à 68 secondes. Nos chefs pensent que si les documents sont bien remplis, tout va bien se passer. Beaucoup pensent au contraire que l'excès d'indicateurs et la mise à jour de ceux-ci diminuent la présence sur le terrain et amène à prendre des décisions en décalage avec la réalité.

LA VERITE SUR LES SANCTIONS:

Le nombre de sanctions prises à l'encontre du personnel SAGAA devient impressionnant. Intéressons- nous au processus.
Le PROCESSUS de sanction est le suivant : La théorie veut que ce soit le N+1 qui demande la sanction, elle est ensuite validée par la hiérarchie du shop et transmise au service RH. Ensuite, c'est le service RH qui vérifie le bien-fondé de la demande organise et participe au processus disciplinaire. Après l'entretien c'est conjointement que les deux parties vont définir l'importance de la sanction.
On le voit ici, c'est le Management direct qui est le plus souvent à l'origine de la sanction et la fonction RH intervient dans un second temps.
Cela sous-entend que la pluie de sanctions qui tombe sur le personnel SAGAA fait partie d'une stratégie Usine. Mais dans quel but ?

QUE FAUT-IL RETENIR DE CE TRACT ?

Nous avons voulu traiter par la dérision une situation qui est maintenant plus qu'inquiétante.
Il est bon de rappeler ce que dit le code du travail sur le harcèlement moral :
Article L1152-1 : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes, notamment :
Critiques incessantes, sarcasmes répétés / brimades, humiliations / propos calomnieux, insultes, menaces./ absence de consignes ou consignes contradictoires / privation de travail ou charge excessive abusive / - tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

A bon entendeur, salut !

RESULTATS DE NOTRE ENQUETE D'OPINION CHEZ LES GL :
Enquête réalisée les 23 et 26 mai sur un échantillon de 57 GL répartis dans tous les shops.

Nous voyons la Direction ce mercredi pour discuter de ces chiffres.

	Weld	Assy	Paint	Presses + Maint.Presses	log assy	Autres	Tous secteurs
PRESSION : % des GL estimant que la pression qu'ils subissent est forte, trop forte ou insupportable.	36	75	33	100	100	25	56
CHARGE DE TRAVAIL : % de GL estimant qu'ils sont trop chargés ou littéralement débordés.	86	100	83	100	67	50	88
ACCOMPAGNEMENT : % des GL se sentant peu ou pas accompagnés par leur management.	73	88	33	100	100	50	75
RESPECT : % des GL se sentant peu ou pas respecté par leur Management.	68	94	17	100	67	50	72